

Vol. 13 No. 1  
Bulan Mei 2017

ISSN 0216-7832



FAKULTAS EKONOMI

## Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen

*Fakultas Ekonomi  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*

Analisis Tingkat Likuiditas Dengan Menggunakan  
Dua Perbandingan Rasio Yaitu Cash Flow Ratios dan Tradisional Ratios  
di Sektor Industri Non Keuangan dan Terdaftar di BEI

ARI SULISTYOWATI

Peran Studi Kelayakan Bisnis Pada UMKM  
Dalam Upaya Memperkuat Daya Saing Bangsa :  
Suatu Kajian Literatur

BUDI INDRAMATI

Analisis Kualitas Pelayanan Jamkesmas Ditinjau  
Dari Persepsi dan Ekspektasi Pasien Jamkesmas  
Di RSUD Kota Bekasi

CHOIROEL WOESTHO

Debt To Equity Ratio (DER) dan Return On Asset (ROA)  
Pengaruhnya Terhadap Dividen Payout Ratio (DPR)  
(Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode 2008 - 2011)

ERY TEGUH PRASETYO


Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap  
Kepuasan Konsumen Alfamart  
Rawa Bugel Bekasi

M. FADILI NURSAL

Pengaruh Profesionalisme Auditor, Kompetensi  
Auditor dan Etika Profesi Auditor Terhadap  
Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di  
Jakarta Pusat

HELMANSYAH IRAWAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Transformasional  
Leadership, Knowledge Management Pada  
PT. Suzuki Indomobil Motor

 RYCHA KUWARA SARI

PENERBIT :  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

## Pengaruh Budaya Organisasi Transformasional Leadership dan Efektivitas Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada PT.Suzuki Indomobil Motor

Rycha Kuwara Sari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
rychakuwarasari@yahoo.com

### ABSTRACT

*This research aimed to get the information and to analyze the effect of (1) organization culture toward knowledge management; (2) transformational leadership toward knowledge management; (3) organization effectiveness toward knowledge management; (4) organization culture, transformational leadership, organization effectiveness toward knowledge management. The method of this research is a survey. There are 76 samples from 314 employee. The instrument that is used to get the data of organization culture ( $X_1$ ), transformational leadership ( $X_2$ ), organization effectiveness ( $X_3$ ) and knowledge management ( $Y$ ) is the questionnaire of Likert Scale. The reliabilities are calculated with Alpha Cronbach formula. The result of this research is as follows: First, there is a direct effect of organization culture toward knowledge management; Second, there is a direct effect of transformational leadership toward knowledge management; Third, there is a direct effect of organization effectiveness toward knowledge management; Fourth, there is a direct effect of organization culture, transformational leadership, organization effectiveness toward knowledge management.*

**Keywords:** Organization Culture, Transformasional Leadership, Organization Effectiveness, Implementation Knowledge Management.

### 1. PENDAHULUAN

Organisasi akan menjadi kuat apabila karyawannya dapat mengamalkan nilai-nilai atau norma-norma budaya organisasi yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya yang kuat tentunya dapat membuat karyawan memiliki komitmen pada organisasinya. Untuk itu, kehadiran kepemimpinan yang baik juga diperlukan organisasi untuk terintegrasi, berbagi dan menggunakan pengetahuan dengan sebaik-baiknya. Gaya kepemimpinan transformasional, tidak sama seperti gaya kepemimpinan transaksional, merangsang inovasi dan berbagi pengetahuan di antara karyawan organisasi mereka. Gaya Pemimpin transformasional mencakup karisma, inspirasi, merangsang perkembangan intelektual dan pertimbangan individual bagi karyawan mereka. Sementara itu budaya organisasi, berdasarkan kajian-kajian teoritis maupun empirik menunjukkan peraturannya yang signifikan terhadap keseluruhan efektivitas organisasi. Pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba, yang cenderung

mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Kemudian *knowledge management* menjadi sesuatu yang penting untuk dibangun dan dikembangkan dalam setiap organisasi.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi objek kajian mengenai implementasi *knowledge management* adalah PT Suzuki Indomobil Motor, merupakan salah satu perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia. Dimana perusahaan ini memproduksi kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua. PT Suzuki Indomobil Motor menerapkan kaizen di dalam budayanya. Kaizen adalah keinginan untuk berubah, maju dan memprioritaskan kualitas, selalu memberikan upaya yang konsisten, keterlibatan seluruh pegawai, dan komunikasi. Melihat besarnya peranan budaya dalam organisasi, menarik untuk dikaji sejauh mana peranan budaya organisasi terhadap performansi *knowledge management* dalam suatu organisasi.

Permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi *knowledge management*?



(2) Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap implementasi *knowledge management*?, (3) Bagaimana pengaruh efektivitas organisasi terhadap implementasi *knowledge management*?, (4) Bagaimana pengaruh budaya organisasi, *transformational leadership*, dan efektivitas organisasi terhadap implementasi *knowledge management*?

Pada penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai: (1) Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi *knowledge management* di PT. Suzuki Indomobil Motor, (2) Untuk mengkaji pengaruh *transformational leadership* terhadap implementasi *knowledge management* di PT. Suzuki Indomobil Motor, (3) Untuk mengkaji pengaruh efektivitas organisasi terhadap implementasi *knowledge management* di PT. Suzuki Indomobil Motor di PT. Suzuki Indomobil Motor, (4) Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, *transformational leadership*, dan efektivitas organisasi secara bersama-sama terhadap implementasi *knowledge management* di PT. Suzuki Indomobil Motor. Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Akademik (Teoritik): (1) Memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan *knowledge management*, (2) Memberikan rangsangan untuk melakukan penelitian lanjutan agar hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pemikiran dalam pengembangan konsep *knowledge management*.
- b. Kegunaan Praktis (Empirik): (1) Memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kemampuan perusahaan melalui implementasi *knowledge management*, (2) Memberikan tambahan informasi bagi para pengambil kebijakan di tingkat manajemen, sehingga mereka lebih menyadari pentingnya pembentukan budaya organisasi, *transformational leadership*, dan efektivitas organisasi dalam *knowledge management*.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai "nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi" nilai-nilai yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan

benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak (Susanto, 2014:138). Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bias dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan system nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Denison (1990) yang dikutip oleh Sutrisno (2010:162-166) mengaitkan budaya dengan efektivitas organisasi. Ia menjelaskan secara teoritis bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh empat faktor. Menurut Denison budaya organisasi memiliki empat dimensi sebagai berikut: (1) *Involvement* (Keterlibatan), (2) *Consistency* (Konsistensi), (3) *Adaptability* (Adaptabilitas), (4) *Mission* (Penghayatan Misi).

### Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan "modifikasi" dari pemimpin kharismatik. Dengan kata lain, semua pemimpin transformasional adalah pemimpin kharismatik, namun tidak semua pemimpin kharismatik adalah pemimpin transformasional. Pemimpin transformasional memiliki karakter yang kharismatik karena mereka mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan publik untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, bagi pemimpin transformasional, ikatan yang dibangun dengan publik lebih bersifat kesamaan system nilai daripada loyalitas personal (Uman, 2010:295). Berikut komponen kepemimpinan transformasional, Richard Cox memaparkannya sebagai berikut: (1) *Charisma or Idealized Influence*, pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang dipegang teguh dan diaktualisasikan pada setiap tindakannya sehingga pemimpin dapat menjadi *role model* bagi bawahannya. Dengan demikian, ia benar-benar dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh bawahannya. (2) *Inspirational Motivation*, pemimpin harus dapat memotivasi dan menginspirasi kolega maupun bawahan dengan memberikan arti dan tantangan yang lebih besar terhadap pekerjaan para kolega dan bawahannya. (3) *Intellectual Stimulation*, pemimpin harus dapat menstimulasi para bawahannya untuk melakukan pekerjaan secara lebih inovatif dan kreatif. (4) *Individualized Consideration or Individualized Attention*, pemimpin harus dapat mengenali dan menerima adanya perbedaan kebutuhan dan keinginan dari masing-masing bawahan sebagai



Tabel .5 Korelasi budaya organisasi, transformasional leadership, dan efektivitas organisasi terhadap knowledge management

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.809	.801	5.663

a. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS ORGANISASI, TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2015

Besarnya angka R square ( $r^2$ ) adalah 0,809; angka tersebut dapat digunakan untuk melihat kontribusi budaya organisasi, transformasional leadership, dan efektivitas organisasi terhadap knowledge management, dengan cara menghitung nilai KD (Koefisien Determinasi)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,900^2 \times 100\% = 80,90\%$$

Angka tersebut bermakna bahwa variabel budaya organisasi, transformasional leadership, dan efektivitas organisasi memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 80,90% terhadap knowledge management dan sisanya sebesar 19,1% dari variabel lain.

Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi, transformasional leadership, dan efektivitas organisasi berpengaruh terhadap knowledge management, yaitu; membandingkan besarnya angka taraf signifikansi (sig) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05

Kriteria:

Jika sig. penelitian < 0,05 ; maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian > 0,05 ; maka H0 diterima dan Ha ditolak

Tabel .6 Korelasi Anova

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9798.029	3	3266.010	101.858	.000 <sup>b</sup>
Residual	2308.642	72	32.064		

Total	12106.671	75		
-------	-----------	----	--	--

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE MANAGEMENT

b. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS ORGANISASI, TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; maka H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, transformasional leadership, dan efektivitas organisasi terhadap knowledge management.

## 2. Persamaan Regresi Linier

### a. Persamaan Regresi Linier $X_1$ terhadap Y

Pengaruh budaya organisasi (variabel  $X_1$ ) terhadap knowledge management (variabel Y) pada PT. Suzuki Indomobil Motor, dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi-20 for Windows seperti di bawah ini:

Tabel .7Persamaan Regresi Linier  $X_1$  terhadap Y Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.072	3.601		5.573	.000
1 BUDAYA ORGANISASI	.711	.056	.828	12.691	.000

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE MANAGEMENT

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2015

$$\text{Persamaan Regresi: } Y = a + bX_1$$

$$Y = 20,07 + 0,711X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan, setiap peningkatan 1 unit budaya organisasi (variabel  $X_1$ ) maka akan diikuti peningkatan knowledge management (variabel Y) sebesar 0,711 pada arah yang sama dengan konstanta 20,07. Sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap budaya organisasi



(variabel  $X_1$ ) sebesar 1 unit maka knowledge management (variabel Y) akan mengalami penurunan sebanyak 0,711 pada arah yang sama dengan konstanta 20,07. Dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan  $dk (n-2) = (76 - 2) = 74$  adalah sebesar 2,64; dan  $t_{hitung} (12.691) > t_{tabel} (2,64)$ , dapat disimpulkan terdapat hubungan linear dan pengaruh budaya organisasi terhadap knowledge management.

- b. Persamaan Regresi Linier  $X_2$  terhadap Y  
Pengaruh transformasional leadership (variabel  $X_2$ ) terhadap knowledge management (variabel Y) pada PT. Suzuki Indomobil Motor, dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi-20 for Windows seperti di bawah ini:

Tabel .8 Persamaan Regresi Linier  $X_2$  terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.868	3.175		6.868	.000
TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP	.728	.052	.850	13.884	.000

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE MANAGEMENT

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2015

Persamaan Regresi:  $Y = a + bX_2$

$$Y = 21,81 + 0,728X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan, setiap peningkatan 1 unit transformasional leadership (variabel  $X_2$ ) maka akan diikuti peningkatan knowledge management (variabel Y) sebesar 0,728 pada arah yang sama dengan konstanta 21,81. Sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap transformasional leadership (variabel  $X_2$ ) sebesar 1 unit maka knowledge management (variabel Y) akan mengalami penurunan sebanyak 0,728 pada arah yang sama dengan konstanta 21,81. Dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan  $dk (n-2) = (76 - 2) = 74$  adalah

sebesar 2,64; dan  $t_{hitung} (13.884) > t_{tabel} (2,64)$ , dapat disimpulkan terdapat hubungan linear dan pengaruh transformasional leadership terhadap knowledge management.

- c. Persamaan Regresi Linier  $X_3$  terhadap Y  
Pengaruh efektivitas organisasi (variabel  $X_3$ ) terhadap knowledge management (variabel Y) pada PT. Suzuki Indomobil Motor, dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi-20 for Windows seperti di bawah ini:

Tabel .9 Persamaan Regresi Linier  $X_3$  terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.314	3.674		4.168	.000
EFEKTIVITAS ORGANISASI	.811	.059	.847	13.717	.000

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE MANAGEMENT

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2015

Persamaan Regresi:  $Y = a + bX_3$

$$Y = 15,31 + 0,811X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan, setiap peningkatan 1 unit efektivitas organisasi (variabel  $X_3$ ) maka akan diikuti peningkatan knowledge management (variabel Y) sebesar 0,811 pada arah yang sama dengan konstanta 15,31. Sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap efektivitas organisasi (variabel  $X_3$ ) sebesar 1 unit maka knowledge management (variabel Y) akan mengalami penurunan sebanyak 0,811 pada arah yang sama dengan konstanta 15,31. Dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan  $dk (n-2) = (76 - 2) = 74$  adalah sebesar 2,64; dan  $t_{hitung} (13.717) > t_{tabel} (2,64)$ , dapat disimpulkan terdapat hubungan linear dan pengaruh efektivitas organisasi terhadap knowledge management.

*Effectiveness: The Relationship And Conceptual Framework. April 2014.*

- Susanto, AB. (2014). *Manajemen Strategik Komprehensif*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- [www.suzuki.co.id](http://www.suzuki.co.id)